



**CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA**

**Escrito de ALEGACIONES de la UGT**

**al**

**Segundo Informe nacional sobre la aplicación de la CSE presentado por el  
Gobierno de España (registrado en la secretaría el 12 de enero de 2026)**

**RAP/RCh/ESP (2026)**

**CICLO 2026**

---

## ÍNDICE

- 1. CUESTIÓN PREVIA: LIMITAR EL EXAMEN DEL INFORME SOLO A LAS PREGUNTAS REDUCE LA EFECTIVIDAD DEL CONTROL MEDIANTE INFORMES, VACIANDO EL ESPÍRITU DE LA REFORMA**
- 2. SOBRE CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES) DEL ARTÍCULO 2 CSER: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS**
- 3. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES DEL ARTÍCULO 3: DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**
- 4. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES DEL ARTICULO 4 CSER: DERECHO A UNA REMUNERACIÓN JUSTA**
- 5. SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 5. DERECHO DE SINDICACIÓN**
- 6. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDAD DEL ARTÍCULO 6. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- 7. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/ADECUACIÓN DEL ARTÍCULO 20. DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZÓN DE SEXO.**
- 8. CUESTIÓN TRANSVERSAL: EL RECHAZO JURISPRUDENCIAL EN ESPAÑA DEL VALOR JURÍDICO DE LA DOCTRINA DEL CEDS Y AFIRMACIÓN DEL CARÁCTER PROGRAMÁTICO DE LA CSER**
- 9. PETICIÓN FINAL PARA LAS CONCLUSIONES DEL CEDS**

## **1. CUESTIÓN PREVIA: LIMITAR EL EXAMEN DEL INFORME SOLO A LAS PREGUNTAS REDUCE LA EFECTIVIDAD DEL CONTROL MEDIANTE INFORMES, VACIANDO EL ESPÍRITU DE LA REFORMA**

Una vez presentado por el Gobierno de España el Informe de Control de cumplimiento de sus compromisos jurídico-sociales en relación con el primer grupo de artículos de la Carta Social Europea (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 28 y 29), quedó abierto el plazo de presentación de ALEGACIONES por parte de los sindicatos que tienen la debida legitimación para ello, como es el caso de la UGT de España. El plazo de presentación de tales ALEGACIONES termina el **30 de junio de 2026**.

El bloque de preceptos afectados por este sistema de control conforme deriva de la reforma operada a tal fin por el Comité de Ministros, teóricamente para mejorar la efectividad del control de cumplimiento de los compromisos normativos de los Estados con los derechos sociales de la Carta, son 18. La división en solo dos grupos de artículos/párrafos hacía más ágil el sistema de control mediante informes. Sin embargo, el Gobierno español reduce su Informe a solo 6 artículos (2, 3, 4, 5, 6 y 20).

UGT es conocedora de que, en la práctica, el nuevo sistema permite que el Informe estatal se limite a las preguntas que realice de forma concreta el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). A su vez, se restringen las preguntas que el órgano de garantía de cumplimiento puede hacer a los Estados. Además, esas preguntas tienen que ser aprobadas por el Comité Gubernamental (que es un órgano estatal). Por lo tanto, fijado el listado de las preguntas a realizar al Estado español (que se localizan en: <https://rm.coe.int/questions-2025-eng/4880288419>) el Informe presentado por el Estado español responde de forma muy estricta o escueta a ellas.

**Sin embargo, este sindicato quiere poner de manifiesto, como cuestión previa, su crítica y desacuerdo con esta deriva práctica de la reforma.** En línea con lo denunciado por la ETUC, confederación sindical europea a la que el sindicato firmante pertenece, la UGT quiere expresar que esta aplicación de la reforma no solo puede resultar ilegal, sino que, en todo caso, reduce en extremo la eficacia práctica del sistema de control. Formalmente el sistema abre la posibilidad de examinar el informe según la división que en teoría se hizo, atendiendo también a los incumplimientos evidenciados por el CEDS en el sistema de control mediante reclamaciones colectivas, lo que es muy relevante para España, que ha aceptado este sistema. Sin embargo, en la práctica, solo se examina lo que escuetamente se pregunta, por lo que, como ocurre en este caso concreto, importantes cuestiones jurídico-sociales quedan fuera de este sistema de control, con lo que no se ofrece una imagen fiel o real del estado de situación.

A juicio del sindicato firmante de estas Alegaciones, el resultado práctico derivado de la reforma contradice abiertamente el espíritu de la reforma realizada. Al menos por dos

razones, una general y otra más concreta, relativa al modelo de respuesta elegido por el Gobierno de España. A saber:

- 1) Frente a lo que se dice perseguir con la reforma del sistema de control mediante informes, el efecto real es limitar el control del CEDS respecto al nivel de cumplimiento efectivo de la CSER por parte de los Estados, con lo que la tarea de control queda más supeditada a la decisión de los Estados.

Un riesgo no solo posible, sino actualizado en la práctica y que nos parece muy peligroso para la efectividad jurídica y político-social de la Constitución Social de Europa, como es la Carta y, en consecuencia, debería revisarse de futuro. Máxime, teniendo en cuenta que este “espíritu de simplificación” se rechaza solicitar a los Estados que proporcionen información en respuesta a conclusiones previas sobre incumplimientos.

- 2) Se explica que las preguntas se basan, en parte, en cuestiones anteriores y en conclusiones previas sobre incumplimientos. El Informe presentado por España pone de relieve que el Gobierno se ha limitado a una breve exposición literal de sus leyes, sin aportar información de experiencia real.

En efecto, pese a reconocer el número y el alcance “relativamente limitados de las preguntas”, se dice que “reflejan fielmente el espíritu y la forma del nuevo procedimiento de presentación de informes simplificado, su contenido permitirá la continuidad en la labor de presentación de informes”. Sin embargo, la realidad es muy diferente, incluso opuesta. Todo el Informe del Gobierno de España se concreta en trasladar de forma acrítica los literales de los preceptos legales y reglamentarios pertinentes. Nada más. No hay referencia práctica alguna, no hay apenas referencias jurisprudenciales, por lo que se ofrece una información extremadamente formal, normativa, que no aporta conocimiento real sobre el verdadero estado de situación de la regulación y práctica españolas respecto de los preceptos evaluados. UGT quiere, respetuosamente, llevar al ánimo del CEDS la necesidad de que este modo de respuesta sea criticado y se demanda de los Estados una información precisa, realista, tal y como se demanda, para que pueda ser útil a la hora de evaluar el grado real de conformidad del Derecho nacional al sistema de la Carta.

Las alegaciones de este sindicato han tratado de ajustarse a esa estructura limitada, que aquí cuestionamos y denunciemos. No obstante, se ha procurado incluir alegaciones sobre otros preceptos pertinentes del Grupo I que permita una visión más amplia y ajustada de las disconformidades del sistema y práctica españolas con ese Grupo de preceptos, a juicio de la UGT. La imagen-información dada por el Informe del Estado español apenas permitirá al CEDS hacerse una idea fidedigna del estado de situación, evidenciando más desajustes de los que alumbra el Gobierno de España, que no considera ninguno, pues ignora lo expresando por el CEDS en sus Conclusiones previas. **Consecuentemente, este tipo de Informes pierde en gran medida su sentido. Se evidenciará de inmediato.**

## 2. SOBRE CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES) DEL ARTÍCULO 2 CSER: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

### 2.1. Sobre la duración razonable de la jornada diaria y semanal (art. 2.1 CSER): el Gobierno de España responde muy genéricamente a las preguntas y silencia por completo las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo para las situaciones de prolongación de jornada por encima del máximo legal.

El CEDS pregunta por las situaciones en las que, en España, es posible superar, en la práctica, las 60 horas semanales de trabajo, aunque ni la ley ni el convenio colectivo así lo prevea, pero suceda en la práctica por “cualquier medio”. España solo hace referencia a dos colectivos, el de transporte por carretera y el del trabajo en el mar. Con todo, termina afirmando que todo ello “es más una posibilidad teórica que real”. Y, para ello, trae a colación las cláusulas convencionales de distribución irregular de jornada, habituales en la negociación colectiva española, considerando que expresan la limitación a las horas de trabajo en esta modalidad.

Ahora bien, conviene advertir que:

- (i) España sigue dando las mismas respuestas elusivas que tradicionalmente, atendiendo solo a la situación normativa estricta, y no a la práctica.

Aunque el CEDS ha decidido excluir esta pregunta, hay que recordar que España viene siendo declarada en disconformidad con la normativa de la Carta en este punto y con la información tan parca que da el Gobierno de España es imposible que esa situación pueda superarse.

- (ii) El Gobierno de España omite que la parálisis legislativa está teniendo un impacto crítico y desigual según los sectores analizados por el estudio técnico del INSST sobre el *“Análisis de las condiciones de trabajo de los conductores profesionales”* (basado en la 6ª EWCS).

En él se puede comprobar cómo los conductores profesionales prolongan su jornada laboral **más de 10 horas a la semana tres veces más que otros colectivos, trabajan casi seis veces más en horario nocturno, el doble los sábados y más de la mitad carece de un horario fijo.** En el caso de los profesionales no conductores (personal de limpieza, sanitarios, administrativos, comerciales, profesionales del derecho y de la construcción), prolongan su jornada más de 10 horas semanales cuatro veces más que la media, sufren tres veces más el trabajo nocturno y duplican el trabajo en sábados.

- (iii) Sin embargo, el Informe del Gobierno de España no da ninguna información sobre la pregunta de qué se hace para mejorar su seguridad y salud en los entornos de trabajo.

Precisamente, en cumplimiento a la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027**, el Departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que es un órgano público, la máxima referencia científico-técnica en materia de España, desarrolló el Estudio técnico sobre “**La hiperconectividad y la salud mental en el ámbito Laboral**” donde manifiesta **que el uso intensivo de las TIC contribuye a prolongar – aún más si cabe – la jornada laboral más allá de los límites razonables**. Esta sobreexposición horaria e inestabilidad de los calendarios vulnera el derecho al ocio y al esparcimiento, consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la contrapartida necesaria del derecho al trabajo para garantizar el desarrollo de la personalidad y la inclusión social.

- (iv) Prueba de la preocupante situación en España de estos colectivos en los que sí es posible alcanzar jornadas semanales de 60 horas, es que los conductores están dentro de los colectivos que tendrán derecho a anticipar su edad de jubilación por las “condiciones penosas” de su actividad.

Por tanto, el único mecanismo previsto para la protección es de carácter prestacional social y reciente. Lo que significa que España no hace lo suficiente para cumplir con el art. 2.1 CSER en relación con el art. 3 de la CSER y, pese a ello, el Gobierno de España no responde nada a esa pregunta específica.

El problema es análogo en el colectivo de la gente del mar. El Gobierno de España se limita a citar la norma reguladora, pero no dice nada más, por lo que es preocupante que su respuesta sea tan lacónica y formalista, sin entrar en la situación práctica. Es bien sabido que la vida en el mar implica largas estancias lejos del hogar y de la familia. Se trata de una forma de vida marcada por la distancia, la soledad y la renuncia a la cotidianeidad en tierra, en un entorno donde la desconexión social y familiar no es circunstancial, sino estructural. A esta dimensión humana se suma la dureza inherente al propio medio marítimo. El mal tiempo, los temporales, la fatiga acumulada por largas horas de difícil control. y la incertidumbre de la navegación forman parte de sus condiciones de vida y de trabajo.

Nada dice tampoco el Gobierno sobre la inaplicación del Decreto de Jornadas Especiales a las unidades de la flota de salvamento marítimo, lo que conlleva, por lo pronto, que a estos trabajadores no se les aplican las previsiones reglamentarias sobre horas de presencia y prolongación de jornada más allá de las 12 horas por fuerza mayor cuando exista riesgo para la vida humana en el mar -posibilidad tampoco viable ex art. 35.3 ET, porque auxiliar a personas en el mar no es exógeno a SASEMAR (STS 20.11.2018)-. Un régimen como el que diseñan conjuntamente el convenio colectivo y una nota interna de SASEMAR -tiempo de embarque de 24 horas cada día durante 26,07 semanas al año con horario en puerto de 37,5 horas semanales y guardias telefónicas de todo el día, una vez finalizado el horario diario en puerto, sin posibilidad de rechazar llamadas y con tiempo de 20 o 30 minutos para la incorporación- podría estar generando en los salvamares de Illes Balears que rescatan pateras

y embarcaciones de recreo 26,07 semanas con jornadas diarias de 24 horas. O 26,07 semanas de 168 horas. O jornadas anuales de 4379,76 horas que originan 2553,49 horas extraordinarias.

## **2.2. Distribución irregular de la jornada y régimen de guardias**

La misma posición elusiva encontramos en la pregunta (letra c) sobre las guardias que no implican trabajo efectivo, pero sí disponibilidad al servicio de los intereses de la empresa. En su actitud simplificadora y lacónica, de todo el Informe, el Gobierno se limita a decir que esta cuestión es propia de los convenios colectivos y que España cumple con lo que exige la Directiva comunitaria, en su interpretación jurisprudencial (TJUE).

Pero “omite” la doctrina jurisprudencial del CEDS que complementa la señalada del TJUE. En este contexto, la normativa y la jurisprudencia españolas desvirtúan el horario razonable mediante la doctrina del “tiempo de disponibilidad”. Sentencias del Tribunal Supremo (como las de 6 de abril, 18 de junio y 2 de diciembre de 2020) dictaminan que las guardias de disponibilidad no presenciales no constituyen tiempo de trabajo, permitiendo que la empresa traslade el riesgo productivo a la plantilla fragmentando sus encargos. Este criterio ignora la decisión de fondo del CEDS de 19 de mayo de 2021 (CGT y CFE-CGC c. Francia), que establece que el derecho a un tiempo de trabajo razonable excluye que la totalidad del tiempo de guardia no presencial sea calificado como descanso, debiendo asimilarse mayoritariamente a tiempo de trabajo, especialmente si la disponibilidad acontece en días tradicionalmente festivos. España tiene el mismo problema y nada dice, nada hace para que tiempos de disponibilidad real, más telemática, se traten como de mera presencia y no de tiempo de prestación, lo que incide en la reducción de descansos.

## **2.3. Nada se dice sobre la declaración de no conformidad en relación con el derecho a vacaciones anuales pagadas – párrafo 3 – y respecto de trabajos peligrosos y sus medidas compensatorias**

Como no se le pregunta expresamente, por las razones explicadas brevemente al inicio de este escrito, nada dice el Gobierno de España. Pero UGT no puede dejar de recordar que es muy preocupante que el Gobierno no responda con la debida precisión a lo que se le pregunta, mientras no hace nada para corregir lo que ya sabe está en disconformidad con la CSER;

- El Comité dictaminó la no conformidad de España al no garantizar el derecho imperativo de todas las personas trabajadoras a tomar al menos dos semanas de vacaciones ininterrumpidas durante el año.

Esta vulneración ha sido constatada por el propio Tribunal Supremo en su sentencia 1050/2025, de 12 de noviembre, donde anuló una disposición del *XVI Convenio Colectivo de hostelería de las Illes Balears* que facultaba a las empresas para fijar de manera unilateral el periodo vacacional de las personas trabajadoras fijas-discontinuas con un preaviso de apenas 5 días.

- También dictaminó la no conformidad en relación con las medidas compensatorias en trabajos peligrosos o insalubres – párrafo 4 –. El ordenamiento laboral español sigue sin reconocer las medidas compensatorias de reducción de jornada laboral o de concesión de días de descanso suplementarios pagados para ocupaciones peligrosas o insalubres cuando no ha sido posible eliminar el riesgo.

Hay que añadir que la STJUE de 24 de febrero de 2022 (C-262/20) marcó un camino interpretativo que España ignora deliberadamente al reconocer expresamente que, dada la mayor penosidad del trabajo nocturno la reducción del tiempo de trabajo es una solución adecuada y proporcional para garantizar la salud y seguridad – también relacionada la STJUE de 20 de junio de 2024 (C-367/2024) –. Asimismo, la falta de un referente legal de reducción proporcional de la jornada ordinaria vinculado a la evaluación del puesto de trabajo no solo desprotege la salud de la plantilla, sino que actúa como un incentivo económico negativo para las empresas, al resultarles más rentable mantener la penosidad que invertir en la prevención del riesgo.

Afrontaremos esta cuestión en las alegaciones del próximo artículo, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo, dada su íntima conexión y su interacción inexorable, donde se evidenciará los notables déficits de la normativa y, sobre todo, de la práctica en España de estas cuestiones y, por tanto, la disconformidad con la CSER.

### **3. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES DEL ARTÍCULO 3: DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **3.1. Sobre la declaración de no conformidad en relación con las políticas nacionales en riesgos psicosociales y otros emergentes (climáticos)**

El CEDS pregunta a España, en primer lugar, por el cumplimiento de la normativa respecto de los riesgos psicosociales o riesgos nuevos y emergentes, incluyendo de forma expresa las situaciones vinculadas a la digitalización (teletrabajo y plataformas digitales), así como en relación con situaciones más estresantes. También pregunta por los riesgos climáticos.

El Gobierno de España sostiene que el marco general de la Ley 31/1995 (LPRL) y el Real Decreto 39/1997 (RSP) cubren de forma general, aunque indirecta, todos los riesgos que pueda haber, por tanto, también los psicosociales y climáticos, sin necesidad de desarrollos adicionales. Además, considera que sobre estos riesgos hay publicados suficientes Guías, directrices, estudios, informes, buenas prácticas, etc.

A juicio del sindicato alegante, tampoco la respuesta del Gobierno de España se ajusta a la realidad. Aquí los textos empleados sí son muy largos, pero se limita, una vez más, a

referencias puramente formales, esto es, **solo habla de lo que normativamente debería ser y de lo que científicamente se sabe que se debe y se puede hacer.**

**Pero no dice que parte muy importante de todo ello no se cumple, no se realiza en la práctica. Varios argumentos pueden darse para sostener esta crítica:**

- (i) Primero, el creciente nivel de bajas laborales vinculadas a problemas ligados a riesgos psicosociales. Es un hecho incontestable que una parte notable del aumento de bajas en España (que empresarios identifican como absentismo laboral, pese a estar justificadas, lo que no es aceptable ni en el plano jurídico ni en el social) se debe al incremento de bajas por causas ligadas a factores psicosociales. Por tanto, se evidencia por esta vía, muy costosa, e sufrimiento humano y en dinero, que no se está cuidando adecuadamente la gestión psicosocial.
- (ii) En materia del trabajo en plataformas, España no ha transpuesto todavía la Directiva comunitaria cuyo art. 12 sí establece la obligación de incluir un sistema preventivo adaptado a la gestión algorítmica respecto a los riesgos psicosociales. Por tanto, salvo en lo que hace a criterios puramente técnicos y jurídicamente no vinculantes, el sistema normativo preventivo español, menos aún su práctica, no cuenta con medidas adecuadas para que la prevención psicosocial en general, y en plataformas digitales en particular, cuente con la debida protección eficaz.
- (iii) El Gobierno español silencia por completo que España no tiene una previsión normativa sobre la obligatoriedad de los protocolos de gestión del acoso moral en el trabajo (sí por razón de género). Ello incumple de plano el Convenio 190 OIT, que España ha ratificado.
- (iv) Buena prueba de que nuestro sistema normativo carece de instrumentos normativos adecuados y que la práctica es deficitaria en esta materia es que sí se ha alcanzado un acuerdo con los sindicatos, no con la patronal, para hacer una reforma legal y un desarrollo reglamentario específico, tanto para riesgos psicosociales como climáticos.

En suma, la falta de una norma específica que obligue a la transparencia algorítmica y a la evaluación del impacto en la salud se traduce el causante directo del récord histórico de **más de 3 millones de bajas voluntarias** debido al desgaste derivado de este neo-taylorismo digital.

**(v) Inexistencia preventiva en el teletrabajo y puestos de alta intensidad**

La aplicación práctica de la Ley 10/2021 en el ámbito del teletrabajo se ha traducido en una preocupante transferencia de la carga preventiva hacia la persona trabajadora. Las empresas sustituyen las evaluaciones objetivas del entorno laboral por meros cuestionarios de

autoevaluación o guías informativas simplistas dejando desprotegidas a las plantillas ante riesgos organizativos.

Para los puestos de atención intensa o alto rendimiento, el Gobierno invoca el Real Decreto 488/1997 sobre pantallas de visualización. Esta norma resulta completamente obsoleta para abordar las exigencias cognitivas contemporáneas, la monitorización constante del rendimiento y el síndrome de desgaste profesional (*burnout*), tratándolos de manera reactiva como contingencias comunes o problemas de aptitud psicofísica individual, en lugar de corregir la organización del trabajo. Asimismo, en numerosas ocasiones trasciende al plano judicial para obtener el reconocimiento de su incapacidad derivada de contingencias profesionales, como el caso resuelto por el Juzgado de lo Social Nº 5 de Las Palmas en julio de 2024, relativo a una trabajadora aeroportuaria con burnout tras sufrir sobrecarga laboral y turnos maratonianos. Aunque son muchos más los casos en los que no se reconoce, pese a pretenderse por la persona trabajadora en baja por ansiedad o estrés (ej. STSJ Extremadura 625/2023, 30 de noviembre; STSJ de Asturias 812/2024, 22 de mayo -en el caso para un trabajador autónomo-).

#### **(vi) Ineficacia de las medidas preventivas frente al cambio climático**

El informe gubernamental fía la protección ante riesgos climáticos extremos a la aplicación del artículo 21 de la LPRL (riesgo grave e inminente) y al "permiso por motivos climáticos" regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores (ET). No obstante, la realidad material del tejido laboral demuestra que la paralización de la actividad o el abandono del puesto (Art. 21.2 LPRL) es un derecho impracticable debido al temor fundado a represalias, sanciones disciplinarias o al despido. La gravedad de esta inacción política se evidencia al confrontar la burocracia estatal con los **datos científicos del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)**,

La extrapolación de los efectos del cambio climático sitúa en unas 1.300 las personas trabajadoras que fallecen anualmente en España por causas directamente relacionadas, en este caso, con el calor. Sin embargo, la alarma es máxima al analizar la realidad del año 2025, donde tan solo entre el 16 de mayo y el 13 de julio se registraron 1.180 muertes atribuibles a olas de calor, frente a las apenas 114 muertes documentadas en el mismo período del año anterior.

El denominado "permiso climático" ante restricciones oficiales resulta inoperante en la práctica habitual de olas de calor o fenómenos extremos como las DANA, donde las autoridades meteorológicas emiten alertas rojas o naranjas, pero no se articulan cierres obligatorios de los centros de trabajo. Las medidas empresariales siguen siendo reactivas y unilaterales. El despliegue de guías informativas del INSST es una estrategia de comunicación que no sustituye la necesidad de prohibiciones automáticas de trabajo.

Ya hay sentencias en España (STSJ Castilla-León mayo de 2026) que evidencian cómo las empresas, ni las organizaciones administrativas, no cumplen la normativa relativa a la

climatización. En los Colegios españoles se alcanzan temperaturas extremas sin que haya cumplimiento de las normas de climatización, afectando al profesorado y a los niños. Varias manifestaciones e incluso huelgas lo ponen de relieve en estas fechas.

### **3.2. Sobre la declaración de no conformidad en relación con la reglamentación en salud y seguridad (desconexión digital y colectivos vulnerables) – párrafo 2 –**

Una vez más, el Gobierno español incurre en dos defectos de información graves, a juicio del sindicato alegante. A saber:

- (i) usa textos largos para no explicar realmente la situación de disconformidad que existe, encubriéndola con remisiones a los textos normativos formalmente existentes, eludiendo la situación práctica deficiente (el CEDS tiene la doctrina de evaluar los estados de situación respecto al cumplimiento de la Carta atendiendo no solo al literal de la norma sino a su aplicación práctica).
- (ii) Se escuda en la existencia de infinidad de estudios, informes y criterios técnicos sobre cómo deberían hacerse las cosas, aunque en la práctica no se cumple, entre otras cosas porque esos criterios e informes no son vinculantes, si acaso son solo “SOFT LAW”, y ni siquiera, porque remite a artículos científicos de la Revista del Ministerio.

Sin embargo, a juicio de UGT no se termina de informar sobre el estado de situación normativa y política en la materia, que es lo que se pregunta

Y lo realmente preocupante es que no se cumple realmente, en la norma y en las políticas a tal efecto, con el derecho a la desconexión digital. Pero es que, salvo cuando media un convenio colectivo en la materia, lo que no sucede de forma general, el estado de **situación normativa y práctica de España es deficiente y disconforme. De nuevo, trató de resolverse por ley, pero ese proyecto fracasó.**

La situación real de España en esta materia es:

- (i) **Inoperancia práctica del derecho a la desconexión digital, que sí se reconoce legalmente e inefectividad práctica de la protección normativa frente a eventuales represalias**

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) exige protocolos de desconexión digital, pero se han convertido en trámites puramente burocráticos sin impacto real. Ante la falta de representación sindical en la inmensa mayoría de las PYMES, las empresas imponen unilateralmente protocolos que no contemplan medidas técnicas de bloqueo de servidores ni penalizaciones al envío de comunicaciones fuera de horario laboral.

La afirmación de que el ordenamiento prohíbe sancionar o discriminar a las personas trabajadoras por negarse a trabajar fuera de su jornada es retórica. En el mercado laboral español, las represalias adoptan formas sutiles pero devastadoras (no renovación de contratos temporales, peores evaluaciones de desempeño, estancamiento en la promoción o modificaciones sustanciales de condiciones), donde la inversión de la carga de la prueba es inalcanzable para el empleado.

La gravedad de la desprotección de este derecho se traslada a la propia respuesta judicial, la cual consolida la impunidad empresarial mediante indemnizaciones irrisorias que carecen de cualquier impacto punitivo. Un ejemplo paradigmático de este colapso sistémico es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia 1158/2024, de 4 de marzo. Aunque esta resolución acierta en el plano doctrinal al asumir explícitamente que la desconexión digital constituye un derecho fundamental, pero condenando a cuantías irrisorias – en este caso, a 300 euros – que eliminan de forma radical el efecto disuasorio (183 LRJS).

**(ii) Prevención de riesgos laborales en el ámbito del empleo doméstico, de las personas teletrabajadoras y personas trabajadoras autónomas.**

Es cierto, como dice, el Gobierno de España que, sobre el papel normativo, las personas que teletrabajan tienen las mismas garantías de protección que quienes lo hacen de una forma presencial. La Ley 10/2021 de trabajo a distancia incluso prevé la protección en relación con los factores ergonómicos y psicosociales.

Ahora bien, de nuevo, el Gobierno español se queda en la superficie normativa. Y no dice nada en torno a la aplicación práctica y a la doctrina jurisprudencial en materia, fuentes que evidencian déficits notables de regulación y de aplicación práctica, sobre todo. En efecto, en España se ha abierto una notable litigiosidad respecto de las decisiones por parte de muchas empresas importantes de adoptar cláusulas de teletrabajo como contratos de adhesión en las que se evidencian restricciones de protección. En unos casos, los Tribunales las están anulando, pero, en otros casos, se evidencian diferencias relevantes y preocupantes. Por ejemplo, el TS español no reconoce el derecho de estos trabajadores a sillas ergonómicas si no está previsto en la negociación colectiva expresamente, cuando estos trabajadores tienen más incidencia de riesgos ergonómicos que otros presenciales. En cambio, sí se reconocen a trabajadores con pantallas de visualización en empresas.

Tampoco hay previsión específica alguna en torno al control de las jornadas prolongadas en esta forma de trabajo, constatándose ya en la doctrina judicial numerosos casos de accidentes de trabajo ligados a sobrecargas horarias y conexiones prolongadas. En otros casos esa conexión no se prueba judicialmente por las dificultades prácticas, pero es muy evidente que existe una correlación entre unas situaciones de déficits preventivos y de control y situaciones mórbidas o de accidentes.

Mucho mayor es la fractura entre lo que el Gobierno dice sucede con el empleo doméstico y lo que se ha regulado en la práctica, y está sucediendo en la vida cotidiana de cientos de miles de personas en empleo doméstico, la inmensa mayoría mujeres. Contamos con un Real Decreto (893/2024) que regula la prevención en el empleo doméstico. Ahora bien, lo que el Gobierno no dice es que esa norma devalúa notablemente la protección preventiva de las mujeres en este sector empleadas. No sólo llegó tarde (dos años desde que se comprometió), sino que los instrumentos para ponerla en práctica (plataforma digital que financia el Estado y protocolo de gestión de la violencia y el acoso) también se retrasaron respecto de lo previsto.

Además, no todos los empleadores domésticos se han dado de alta en la plataforma, centrándose mucho la gestión preventiva en las AUTOEVALUACIONES y en una formación cuya eficacia no se garantiza. Es curioso que, en esta ocasión, el Gobierno no mencione que la mayor parte de los estudios en esta materia son muy críticos con el sistema finalmente diseñado, porque constituye, en cierto modo, una prevención de “segunda”.

Aunque, claro está, no se trata de empleo doméstico propiamente, sino de personal auxiliar de ayuda a domicilio, pero que sí trabajan en los domicilios de las personas, nada **dice el Gobierno del gran déficit regulatorio específico, y por tanto, de aplicación práctica, respecto del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**. Ciertamente, hay que reconocer que el Gobierno español quiso poner fin a este déficit y en el referido Real Decreto incluyó una norma de refuerzo de la prevención psicosocial y ergonómica.

Pero ha resultado fallida, perpetuándose una desprotección estructural con un marcado sesgo de género, dejando a un colectivo mayoritariamente feminizado expuesto a una altísima penosidad ergonómica y psicosocial, aislamiento y elevadas tasas de violencia verbal. El TS declaró nula esa norma por razones simplemente formales, porque no se explicaba bien en la Memoria Económica sus efectos (STS 1198/2025, 29 de septiembre). El Gobierno se comprometió a corregir ese déficit de técnica reguladora y aprobar una norma específica. Pues bien, varios meses después de cerrar la consulta pública, seguimos sin esa norma. Por tanto, el Gobierno español está dilatando resolver un problema muy notable de desprotección ergonómica y psicosocial de un sector de gran importancia en nuestro país, dado el crecimiento de la demanda de estos servicios, la precarización de sus condiciones de trabajo y la feminización máxima, que hace que tenga un sesgo de género que deriva en discriminaciones indirectas, no solo en agravios de protección. El Gobierno tiene en sus manos resolverlo, como los sindicatos pedimos, pero se resiste.

Respecto a las personas trabajadoras autónomas, el propio informe del Gobierno reconoce explícitamente que se encuentran formalmente excluidos del ámbito de aplicación de la LPRL. Limitar su seguridad a un abstracto "deber de promoción" de las Administraciones y a la coordinación de actividades (Ley 20/2007) perpetúa el desamparo de más de tres millones de profesionales. Este colectivo asume de forma solitaria los costes y riesgos de su salud laboral sin un sistema público real de tutela preventiva.

### **3.3. Sobre la persistente disconformidad del sistema y práctica de España en relación con la supervisión y aplicación efectiva de la normativa, sobre todo respecto de colectivos especialmente vulnerables.**

Como ocurre a lo largo del presente escrito, **UGT** considera necesario denunciar el modelo elusivo seguido por el Gobierno de España para dar respuesta cumplida, efectiva, a las preguntas del CEDS, que, como también se dijo, ya resultan un método reductivo de control de la efectividad del cumplimiento normativo de los compromisos de la Carta por España.

En efecto, el Gobierno se limita a recordar que cuenta con un Organismo Independiente de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OITSS), lo que es evidente, y que funciona, en estos casos de control de la protección de la seguridad y salud en colectivos vulnerables a través de campañas específicas.

Ahora bien, lo que al Gobierno omite es:

- (i) **Dar cuenta real de la eficacia de esas campañas. No aporta ni un solo dato de la eficacia, ni siquiera de actuaciones (salvo en el caso de las cartas por las olas de calor, que no son ni requerimiento siquiera, solo recordatorio) cuando la realidad acredita una lata ineficacia de las campañas específicas sobre colectivos vulnerables**

Trabajadores domésticos y teletrabajadores: La inclusión de este grupo en la Línea 3.4 del Plan Estratégico 2025-2027 se reduce a actividades de información y asistencia técnica. La Inspección de Trabajo carece de habilitación legal operativa para acceder al domicilio particular tanto de empleadores domésticos como de teletrabajadores. Sin autorización judicial previa, la labor supervisora en estos entornos es nula.

Plataformas digitales y subcontratación: La publicación en 2025 de una *Guía de actuación inspectora para el trabajo en plataformas digitales de reparto* o el diseño de cruces automatizados mediante la Herramienta Antifraude no frenan el fraude preventivo. En las cadenas de subcontratación de la construcción y la hostelería (especialmente en el colectivo de camareras de piso), la externalización se utiliza estratégicamente para diluir las responsabilidades preventivas de la empresa principal. La Inspección actúa de manera reactiva e individualizada, sancionando la falta de coordinación documental, pero sin erradicar la sobreexplotación física que origina las patologías.

Riesgos medioambientales y climáticos: El envío masivo de 112.620 comunicaciones o cartas informativas a empresas en 2025 representa una alarmante burocratización de la actividad inspectora.

Estas notificaciones automatizadas a sectores como la venta ambulante, la construcción o la agricultura operan en la práctica como un escudo de responsabilidad para la Administración,

pero no se traducen en un incremento de visitas físicas a los centros de trabajo en las horas de mayor exposición térmica.

Una vez más, el Gobierno español se contenta con afirmar que cuenta con Guías sobre la mayor parte de estas actuaciones. Sin embargo, no recuerda que las dotaciones de la ITSS siguen siendo claramente insuficientes para poder hacer campañas más efectivas, como las propias organizaciones de inspectores e inspectoras de trabajo denuncian.

#### **4. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDADES DEL ARTICULO 4 CSER: DERECHO A UNA REMUNERACIÓN JUSTA**

##### **4.1. Las limitaciones prácticas de los conceptos de trabajo de igual valor en la ley y en la jurisprudencia españolas (apartado 3 del art. 4 CSER) en un contexto de disconformidades varias, también con enfoque de género, respecto del derecho a la retribución justa.**

Es bien sabido que España perpetúa varias disconformidades con el art. 4 CSER, como se expresa en numerosas Conclusiones del CEDS y está pendiente de confirmación en Decisiones de Fondo varias, una de ellas presentada por este sindicato. En la referida reclamación colectiva se pone de relieve el impago de horas extras habitualmente y cómo ese impago afecta más a las mujeres. Dado que se excluye formalmente este enfoque de estos informes - lo que ya hemos criticado en este escrito y denunciemos-, y puesto que está pendiente de solución por Decisión de Fondo del CEDS, no incidimos más en ello, pero es importante tener en cuenta el contexto deficitario para una valoración adecuada de las cuestiones más específicas y limitadas que sí se preguntan.

Respecto al derecho a una remuneración justa la primera pregunta formulada al Gobierno de España es por la situación legal y/o jurisprudencial de los conceptos de trabajo igual y trabajo de igual valor. “Fiel” a su respuesta puramente formal y normativista, el Gobierno de España recuerda que el art. 28 ET define lo que ha de entenderse por trabajo de igual valor. No dice nada más el Gobierno. Lo que sorprende y debe repararse por el CEDS, tanto con carácter general, para que estos informes no terminen siendo vacuos, inútiles, de mera alegación formalista de una lista de normas sin vida, como en particular para esta materia, pues tiene graves consecuencias.

En efecto, tanto por las limitaciones prácticas, como por restricciones interpretativas del TS español como por falta de transposición de la Directiva en la materia, en España está creciendo la conflictividad en este punto. El 7 de junio de 2026 venció el plazo para que los Estados miembros de la UE transpusieran la **Directiva sobre Transparencia Salarial**. Se quiere avanzar en la efectiva reducción de la **brecha salarial persistente**.

**España ha incumplido el plazo** de transposición, una vez más. Ciertamente, sabido es que, en vía judicial, se podría exigir el cumplimiento, dando eficacia horizontal a la norma, dado que es incondicionada en determinadas exigencias de igualdad de trato retributivo. Pero eso supone una carga procesal para las personas trabajadoras, en el caso para las mujeres, o, lo más habitual, para los sindicatos, a través de acciones colectivas. Por tanto, a los límites aplicativos de normas e instrumentos para garantizar el principio de igual salario a trabajo de igual valor se añade la inseguridad jurídica para las empresas que genera esta situación de incumplimiento. Por tanto, haría bien el Gobierno español en cumplir.

Somos conscientes de que la normativa de la Carta y su control de cumplimiento y la del Derecho de la UE y su control de cumplimiento son diferentes y tienen autonomía. Pero no menos verdad es que existe elementos de continuidad y convergencia importantes, según el principio de indivisibilidad y progreso del CEDS, por lo que queda claro que la regulación de esta materia en España presenta notables déficits respecto del art. 4.3 CSER en relación con el art. E de la Carta.

#### **4.2. Las mayores limitaciones aún respecto de las medidas para reducir de forma eficaz la brecha de género retributiva, sobre todo en relación con el trabajo a tiempo parcial.**

Normativista y formal es también la información que da el Gobierno en torno a las medidas que adopta, cuantificables, para reducir la brecha de género en un plazo razonable. Es muy llamativo aquí, y extremadamente preocupante, que el Gobierno de España se limite a referir enunciativamente los dos instrumentos legales, el registro de las remuneraciones y la auditoría salarial, sin dar ni un solo dato de su funcionamiento real. Se limita a decir que se ha reducido 1,4 puntos la brecha salarial.

Sin embargo, reconoce que un elemento clave para la persistencia de una alta brecha de género retributiva (que luego tiene consecuencias muy importantes en otros ámbitos, como las brechas de género en pensiones) es el trabajo a tiempo parcial. Y así es, pero no dice nada de los problemas que plantea en España que no se tomen medidas de ningún tipo para reducir el trabajo parcial “no querido”. España es el país de la UE que mayor tasa de empleo parcial no voluntario tiene y, pese a que desde los sindicatos venimos pidiendo que se haga una reforma al respecto y se adopten medidas, las resistencias de la patronal a tal reforma está llevando a mantener un status quo muy nocivo, porque reduce la eficacia de toda medida dirigida a combatir las brechas de género retributivas

En España siguen siendo muy mayoritarias las mujeres en el trabajo a tiempo parcial. Y, por lo tanto, estos déficits de regulación y de garantías prácticas tienen impactos negativos en las mujeres, produciendo no solo agravios, sino también discriminaciones indirectas. A ello

hay que sumar la existencia de horas complementarias que funcionan como extraordinarias, pese a que éstas estén prohibidas en este ámbito, etc. Por lo tanto, se demanda del CEDS que ponga de relieve las deficiencias reales, prácticas, del Derecho español y de su praxis en esta materia, alentado adoptar medidas, reguladoras.

## **5. SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 5. DERECHO DE SINDICACIÓN.**

### **5.1. Sobre el fomento de la libertad positiva de asociación en sectores con baja sindicalización: especial referencia al trabajo doméstico y agrícola.**

El informe del Gobierno se limita a describir formalmente el marco legal de la libertad sindical, con una única referencia sectorial relativa a los artistas en espectáculos públicos (DA 28ª del ET). Por tanto, no responde a las preguntas realmente, porque no cuenta con detalle los criterios jurídicos de promoción de la libertad sindical, que implica el estado de situación en diferentes fuentes, sino los estrictamente legales. El Gobierno de España, pues, no informa con la debida precisión del estado de situación práctica de una cuestión tan trascendental para un modelo democrático de relaciones de trabajo como promueve la Constitución Española y refuerza la Carta.

Así:

- Por ejemplo, la laboralización de las personas trabajadoras de plataformas digitales de reparto (DA 23ª del ET) ciertamente ha propiciado la firma de convenios colectivos en empresas como Just Eat.

No obstante, **ello no subsana los persistentes déficits que el derecho de sindicación experimenta en este y en otros sectores** y que dificulta nuestra implantación práctica, real, a través de una mayor tasa de afiliación sindical, lo que, a su vez, redundaría en un mayor contrapoder colectivo.

Como recordó el CEDS en *CGIL v. Italia* (2019), el artículo 5 CSEr impone tanto una obligación de abstención frente a restricciones de la libertad sindical **como el deber de garantizar su ejercicio efectivo**.

Convine advertir, de nuevo, que España no ha transpuesto todavía al Directiva específica sobre el trabajo en plataformas digitales y que está pendiente de ratificación el muy reciente Convenio 193 de la OIT al respecto. El art. 24.1 del Convenio prevé que

*“Todo Miembro aplicará las disposiciones del Convenio, en consulta con las organizaciones **más** representativas de empleadores y de trabajadores, por medio de la*

*legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma conforme a la práctica nacional”.*

Por tanto, la nueva regulación comunitaria e internacional exige mayores compromisos de los Estados con la promoción sindical como interlocutores determinantes no solo en la negociación colectiva sino para el diálogo social más amplio.

En todo caso, y si bien se vincula más a los compromisos respecto del art.

- el trabajo doméstico y el agrario continúan evidenciando relevantes carencias.

En el primero, factores como la inviolabilidad del domicilio o la extrema atomización de la parte empleadora dificultan tanto la constitución de órganos de representación unitaria como la existencia de una contraparte apta para la negociación colectiva. **El propio TS (STS, 4ª, 386/2025, 7 de mayo) ha dictado una sentencia recientemente en la que blinda ese cierre de puertas a derechos colectivos como el de negociación colectiva.**

Similares dificultades presentan el segundo, marcado por la elevada temporalidad y rotación de las plantillas. El artículo 69.2 ET exige una antigüedad mínima de seis meses —reducible a tres por convenio colectivo— para ser elegible en procesos electorales, excluyendo así a numerosas personas trabajadoras con contratos muy breves.

En consecuencia, **difícilmente se puede afirmar que el ordenamiento español satisface plenamente la vertiente positiva del derecho de sindicación** garantizada por el artículo 5 CSEr en determinados sectores.

## **5.2. Sobre los criterios legales para determinar el reconocimiento y la representatividad de los sindicatos a efectos del diálogo social y la negociación colectiva.**

Lejos de imponer un determinado modelo de representatividad, el artículo 5 CSEr se limita a prohibir que el legislador obstaculice el ejercicio de la libertad sindical. Ahora bien, el CEDS advirtió en sus Conclusiones sobre Serbia (2014) que la atribución de facultades exclusivas a los sindicatos más representativos únicamente resulta compatible con el artículo 5 CSEr cuando los criterios de representatividad sean objetivos, razonables y no dificulten en exceso la participación efectiva de los sindicatos en la negociación colectiva.

Desde nuestra perspectiva, el artículo 6.2.b) LOLS no suscita dudas de compatibilidad con el artículo 5 CSEr, en la medida en que si bien extiende la condición de sindicato más representativo a organizaciones afiliadas, federadas o confederadas a otras que ostentan tal estatus, posibilitando así el acceso a la legitimación negociadora de organizaciones con una

presencia menor en el sector, sí facilita la participación sindical a estructuras que de otra manera no la tendrían. Idéntico juicio habría que expresar respecto del artículo 87.2 ET, que reserva la negociación colectiva sectorial —núcleo de la acción sindical— a los sindicatos más representativos. En todo caso, se respeta en España, como recordó el CLS de la OIT en su Informe núm. 358, Unión de Uniones de Agricultores y Ganaderos (UUAG) v. España, que la diferenciación entre organizaciones que ostentan la condición de más representativas y aquellas que no propicie *“los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros”*.

**De este modo, la aparente neutralidad de la norma puede traducirse, en la práctica, en una restricción incompatible con el artículo 5 CSER.**

Asimismo, ciertas limitaciones a derechos fundamentales, como acceder al registro de jornada, que establece la STS 28 de mayo de 2026, pueden ser sin duda obstáculos reales a un ejercicio efectivo del derecho a la sindicación y una acción colectiva útil del sindicato. Al igual que la jurisprudencia que rechaza el acceso a información retributiva, acotándola solo a las medias.

Asimismo, si bien este comentario afecta directamente al art. 22 CSER, que también ha quedado fuera del informe por lo restrictivo del nuevo modelo de control, **hay que recordar que en España sigue sin existir una ley de participación institucional, muy demandada por el sindicato alegante. Aunque las recientes SSTs, 3ª (Contencioso-Administrativo) de 19 y 28 de mayo de 2026 han reforzado la participación institucional de las organizaciones sociales, lo cierto es que sigue habiendo déficits de regulación y aplicación que deberían corregirse.**

**El CEDS no debería dejar pasar la oportunidad para evidenciar estas limitaciones y déficits y pedir un compromiso normativo y un ecosistema de garantías e incentivos de efectividad más sólidos**

### **5.3. Sobre la exclusión o restricción del derecho de los miembros de las fuerzas armadas de formar organizaciones para la protección de sus intereses o de afiliarse a ellas.**

En lo que respecta al derecho de los miembros de las fuerzas armadas a organizarse, el CEDS solicitó que el próximo informe proporcione la información requerida. Si no se proporciona dicha información, no habrá forma de determinar si la situación se ajusta a la Carta. A esta solicitud, el Gobierno se limita a remitir al artículo 28.1 CE, que habilita al legislador para limitar o excluir el ejercicio de la libertad sindical respecto de las Fuerzas Armadas y de los institutos armados sometidos a disciplina militar. El propio artículo 5 CSER remite a los

ordenamientos nacionales la determinación del alcance de estas garantías respecto de las FFAA y cuerpos policiales, sin que ello implique una libertad absoluta de configuración.

En cualquier caso, toda restricción debe superar el triple juicio derivado del artículo G CSEr: previsión legal, persecución de una finalidad legítima y proporcionalidad.

Desde esta perspectiva, la exclusión del derecho de sindicación de las FFAA (artículo 1.3 LOLS) resulta compatible con la doctrina del CEDS en EUROMIL c. Irlanda (2017) dadas las exigencias de disciplina militar y la salvaguarda de la seguridad nacional. ***Distinta debe ser, no obstante, la valoración de la prohibición prevista para la Guardia Civil*** (artículo 11 LO 11/2007) la cual, aunque de naturaleza militar, desempeña primordialmente funciones policiales, lo que la aproxima a la Gendarmería francesa. Respecto de ésta, el CEDS declaró, en *CESP c. Francia* (2016) que, al ser “funcionalmente equivalente a una fuerza policial, el Código de Defensa restringe el derecho de sindicación garantizado por el artículo 5 de la Carta”.

Tampoco están exentas de objeción algunas de las limitaciones del Cuerpo Nacional de Policía, como la prohibición de afiliación a organizaciones sindicales no integradas exclusivamente por miembros del cuerpo y su federación con entidades ajenas al mismo (artículo 8.2 LO 9/2015). Una limitación sustancialmente coincidente con la examinada por el CEDS en EuroCop c. Irlanda (2013), donde censuró “la prohibición a las asociaciones representativas de la policía de adherirse a las organizaciones nacionales de empleados”.

**En todo caso, conviene advertir, finalmente que la ausencia de un análisis específico de los arts. 21, 22 y artículo 28 CSEr en los Informes del Gobierno proyecta una zona de sombra sobre esta materia, que dificulta la verificación de la conformidad del ordenamiento español con las exigencias de la Carta. Con todo, se debe tener en cuenta, de un lado, las reiteradas Conclusiones de disconformidad del sistema y práctica españolas con los arts. 21 y 22. De otro, que nuestro Derecho presenta algunos puntos de fricción con el artículo 28 CSEr (sobre él no ha habido todavía un pronunciamiento específico del CEDS), lo que debería ser tenido en cuenta por el CEDS en su informe global, aunque el Gobierno haya eludido todo ello, por no ser preguntado directamente sobre ello, aunque esté subyacente.**

## 6. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/DISCONFORMIDAD DEL ARTÍCULO 6. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

### 6.1. Sobre el estado de situación de la consulta conjunta (y el diálogo social)

En su interpretación restrictiva de un sistema de control tan relevante como el de los informes estatales, ahora cada 4 años nada menos, el CEDS pregunta primero sobre cuál es el estado de situación de la consulta conjunta. Aunque el Informe del Gobierno mezcla propiamente lo que es diálogo social y lo que es negociación colectiva, dos instrumentos del principio de autonomía colectiva que tienen naturaleza jurídica muy diferente, por supuesto también muy diferentes son sus instrumentos para realizarlos, con naturalezas jurídicas muy distintas, lo más relevante de lo que comenta es el funcionamiento correcto del Diálogo Social a partir de 2018, con especial eficacia en la gestión de la reforma laboral y previamente respecto de la Pandemia de covid19 (escudo social).

En lo sustancial, puede estarse de acuerdo con la imagen -aun lacónica- positiva que traduce el informe.

Ahora bien, en lo que ya no puede estarse de acuerdo y conviene poner de relieve la necesidad de avanzar más en esa dirección, tanto desde el diálogo social como desde la negociación colectiva, es en la gobernanza de las dos transiciones a las que se hace referencia en la pregunta:

- (i) Transición digital
- (ii) Transición ecológica.

Por supuesto, estas transiciones han sido recibidas en el importante Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (2023-2025), ya caducado. No puede infravalorarse el significado de este acuerdo, que carece de fuerza jurídica normativa, pese a ser un convenio colectivo marco, por así decidirlo las partes. Ahora bien, no puede negarse tampoco que tiene limitaciones para convertirse en práctica habitual en todos los niveles de negociación sus recomendaciones. Por lo que sería adecuado que hubiese más garantías jurídicas para la solidez de estas contribuciones de diálogo social.

**Del mismo modo, conviene recordar que en España el DIÁLOGO SOCIAL no está blindado legislativamente** y, por tanto, depende mucho de la voluntad de cada Gobierno. El Comité de Libertad Sindical lo ha puesto de relieve en más de una ocasión, por lo que precisamos mayores garantías de solidez, que no haga depender su eficacia de la mera voluntad política. Una cuestión peligrosa en el tiempo actual de fuertes incertidumbres y convulsiones político-ideológicas, como ha demostrado en alguna Comunidad Autónoma que lleguen al Gobierno ideologías contrarias a la libertad sindical y a la acción colectiva. Un peligro no ahuyentado en

la normativa española y, por tanto, un déficit y un riesgo a tener en cuenta y que el CEDS debería reflejar adecuadamente, a juicio del sindicato alegante.

El Informe español pone como ejemplo de avance en la consulta conjunta y negociación en materia de transición digital una pequeña muestra de convenios que exigen información sobre la gestión algorítmica. **Pero hay que tener en cuenta que no se trata propiamente ni de consulta ni mucho menos de negociación, sino de información pasiva a la representación. Por tanto, se entiende que la legislación debería ir más allá, en el marco de la consulta que demandaría el art. 6.2.** En relación con este último aspecto destacado en el convenio colectivo para la industria química, el artículo 10 del convenio recoge textualmente la obligación legal —establecida por la citada Ley 12/2021— de informar a los comités de empresa de los

«parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que inciden en la toma de decisiones, en la medida en que puedan tener un impacto en las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y su mantenimiento, incluida la elaboración de perfiles, con el fin de evaluar su impacto en el empleo y las condiciones de trabajo».

Como puede comprobarse, sólo se trata de información pasiva o audiencia, nunca de consulta propiamente, menos de negociación colectiva de ese impacto laboral del proceso de toma de decisiones mediante algoritmos o I.A.

Además, nada dice el Informe del Gobierno de España -cierto, es posterior a la presentación del mismo, hay que reconocerlo- de la incertidumbre sobrevenida sobre la suerte de la subordinación algorítmica por la cuestión prejudicial presentada, ante el TJUE, por el Auto del Tribunal Central de Instancia (sección de lo contencioso-administrativo, Audiencia Nacional) de 5 de mayo de 2026 (rec. 61/2024). Esta sala pone en duda la laboralización de las relaciones de trabajo en las plataformas digitales, dando vuelo a estrategias de las plataformas de crear apariencias de autonomía con nuevas estrategias, pero que sigue siendo subordinación. Sin embargo, es conocido que el TJUE no tiene un criterio suficientemente preciso al respecto y, por tanto provoca situaciones de inseguridad.

**En todo caso, en lo que se debe ser aún más crítico es respecto de la transición ecológica.** El Gobierno en su informe no ha comentado nada, seguramente porque, pese a la voluntad y activismo sindical, esta materia no es fácil de incluir en las Mesas de Diálogo Social, por la resistencia patronal. **Una prueba es que la patronal se ha quedado fuera de los Acuerdos de reforma de la LPRL y de la norma reglamentaria para incluir, junto a riesgos psicosociales, una normativa específica sobre el cambio climático y su impacto en la salud laboral.** Por tanto, en esta materia se precisan más garantías e incentivos por parte del Estado para poder avanzar. Que se incluya como un contenido mínimo de la negociación (art. 85.1 ET) no garantiza, por sí mismo, que se implante una toma conjunta de decisiones en un tema tan crucial como la lucha contra el cambio climático. Tampoco contamos con una regulación, ni

legal ni convencional, que reconozca estructuras representativas específicas para la gestión ambiental, a diferencia de lo que sucede en otros países (ej. Francia). Por tanto, la negociación colectiva verde sigue estancada en cláusulas rutinarias desde hace años y tampoco el diálogo social en la materia es lo suficientemente fluido para alcanzar acuerdos, bipartitos o tripartitos, que garanticen un modelo democrático y participado de gobernanza de la transición ecológica

Por tanto, aquí se identifica un déficit que ha hurtado todo comentario el Gobierno (solo en algún sector se han adoptado acuerdos, como en el del cemento, pero el objetivo es más de protección de la competitividad y fomento del empleo, que una visión conjunta de la transición ecológica).

**6.2. Lo que silencia el informe porque no se le ha preguntado de forma directa, pero sí sería una exigencia para poder comprender la realidad de desajustes del Derecho Español: La persistente no conformidad relativa al artículo 6, párrafo 2**

**Es sabido que el CEDS viene concluyendo que España no está en conformidad con el artículo 6.2 de la CSEr, por varios motivos.** Uno es que la legislación nacional permite a los empleadores no aplicar unilateralmente las condiciones acordadas en los convenios colectivos.

Una cuestión que no ha podido ser modificada con la reforma laboral pactada en 2021, pues era una condición exigida por la patronal a los sindicatos para firmar.

En sus anteriores conclusiones, el CEDS declaró esta facultad contraria al artículo 6.2 CSEr. **Sin embargo, el Gobierno omite en su informe toda referencia a esta objeción**, confirmando implícitamente la ausencia de modificaciones normativas respecto de la situación que motivó la declaración de no conformidad. Cierto, como no se le pregunta puede justificar formalmente no responder. Pero ya hemos cuestionado este modo de poner en práctica la reforma del procedimiento de control mediante el sistema de informes.

Desde UGT venimos criticado fuertemente la posibilidad de modificar unilateralmente pactos de empresa tras un mero período de consultas, sin acuerdo pues

La reforma laboral de 2021, pactada, sí pudo modificar una parte relevante de la prioridad de los convenios de empresa ex art. 84.2 ET, como es la retributiva. Otras cuestiones, sin embargo, permanecen inalteradas. En sus Conclusiones de 2018, el CEDS solicitó que el próximo informe proporcionara información completa sobre en qué circunstancias un acuerdo a nivel de empresa puede tener primacía sobre un acuerdo sectorial o nacional y en qué medida. **Ni los informes 2021 ni 2026 respuesta satisfactoria, limitándose este último a reseñar las modificaciones introducidas por el RDL 32/2021.** Ciertamente, dicha reforma

representó un avance relevante al suprimir la prioridad del convenio de empresa en materia salarial, impidiendo así alterar las condiciones retributivas fijadas en convenios sectoriales. No obstante, hay problemáticas de fondo que subsisten.

**Nada se dice tampoco sobre la petición del CEDS en otras Conclusiones de información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar el derecho a la negociación colectiva de las personas trabajadoras autónomas y aquellas que no se ajustan a la definición habitual de personas trabajadora dependiente.** Frente a la solicitud del CEDS, el Gobierno limita su respuesta a los TRADE y a los acuerdos de interés profesional (AIP), omitiendo cualquier referencia al trabajo autónomo ordinario. Es evidente que la disconformidad subsiste (ICTU c. Irlanda, 2018).

Tampoco la regulación de los TRADE satisface las exigencias del artículo 6.2 CSEr. La eficacia *inter partes* de los AIP los sitúa al margen de la lógica propia de la negociación colectiva garantizada por el artículo 37.1 CE y de la eficacia *erga omnes* reconocida a los convenios colectivos por el artículo 82.3 ET. A ello se suma la concepción particularmente restrictiva del TRADE, construida sobre un umbral de dependencia económica del 75 %, significativamente superior al criterio del 50 % acogido por la Comisión Europea.

**El resultado es un sistema que reconoce formalmente espacios de negociación, pero cuya efectividad dista de satisfacer las exigencias del artículo 6.2 CSEr.**

**6.3. El Informe español apenas suministra información útil sobre cómo se coordina la negociación colectiva entre los distintos niveles de negociación y el funcionamiento del principio de favorabilidad y la medida en que los convenios locales o de empresa pueden establecer excepciones a la legislación o a los convenios colectivos acordados en un nivel superior.**

En efecto, como siempre, se limita el Gobierno a exponer de forma literal los preceptos estatutarios afectados (artículos 82, 84 y 87 ET), sin reflexión, análisis ni comentario alguno, dejando en la oscuridad toda la problemática que plantean en la actual práctica las normas de concurrencia de convenios colectivos y sus muchas y complejas excepciones, así como sobre las **Cláusulas de descuelgue** que persisten inalteradas en el art. 82.3 ET (posibilidad de modificar los contenidos normativos de un convenio colectivo a través de decisiones de autoridad pública, si no media un acuerdo previo colectivo).

**El CEDS requiere proporcionar información sobre los obstáculos que dificultan la negociación colectiva a todos los niveles y en todos los sectores de la economía** (por ejemplo, la descentralización de la negociación colectiva). El Informe del Gobierno se limita a decir que no hay más obstáculo que puede dificultar la negociación colectiva en determinados ámbitos o sectores de la economía **es la falta de interlocutores con suficiente legitimidad en dicho sector**, por ejemplo, debido a la falta de representación legal de los trabajadores (sectores en

los que la alta temporalidad y la rotación de personal impiden la celebración de elecciones sindicales), como en el caso de artistas en espectáculos públicos.

**Sin embargo, hay otros colectivos, como en el caso del empleo doméstico que no cita el Informe del Gobierno.**

Asimismo, el CEDS pide que se facilite detalles específicos sobre las medidas adoptadas o previstas para hacer frente a dichos obstáculos, así como los plazos adoptados en relación con dichas medidas y los resultados obtenidos o previstos en relación con dichas medidas. Nada aporta a tales efectos el Gobierno Español, seguramente porque ni reconoce que los haya, lo cual no es cierto, ni ha adoptado medidas específicas útiles.

Se limita a recordar que los dos problemas del sistema con la reforma laboral de 2012, la primacía de los convenios de empresa sobre los sectoriales y la eliminación de la llamada ultraactividad ya se han resuelto con la reforma laboral de 2021, por lo que considera que se trata de un modelo a la par estable y flexible. Por supuesto, el modelo convencional de España es bastante eficaz y tiene una tasa de cobertura muy elevada (superior al 90%).

Pero se ofrece una imagen muy simplificada y acrítica del estado de situación de la regla general de coordinación de las unidades de negociación, la prohibición de concurrencia entre convenios, dando preferencia al primero en el tiempo (prior tempore) y sus diversas, y no siempre fácilmente conciliables, reglas de excepción:

- Principio de mayor favorabilidad de los convenios
- Principio de preferencia de los convenios de empresa en determinadas materias

De nuevo, pese a que el CEDS demanda del Gobierno español información precisa, práctica, no solo que le recuerden los textos legales, el Informe presentado aparece por completo plano, descriptivo, carente de referencia alguna a la conflictividad que hay en estas materias. Así, la jurisprudencia española está viviendo un tiempo de cierta zozobra o incertidumbre. La STS 1281/2025, de 18 de diciembre pareció crear por vía jurisprudencial una regla, seguramente artificiosa, para eludir la aplicación de la norma general del art. 84.1 ET y que supone, en la práctica, fracturar el complejo diseño de la concurrencia de convenios introduciendo, de manera forzada, un criterio que arroja un importante nivel de inseguridad jurídica. En cambio, la STS 392/2026, de 16 de abril, incorporaba una precisión interpretativa que parece querer recuperar la referida regla general de concurrencia prevista en su apartado primero (principio prior in tempore prior in iure) en relación con los convenios colectivos de empresa.

El problema de cierta inestabilidad interpretativa se produce también con la reforma introducida en el art. 84 ET que concede prioridad a los convenios colectivos autonómicos, primándolos por encima incluso de los sectoriales estatales, eso sí, si son más favorables que los estatales. Esta reforma ha sido objeto de profundas críticas por los sindicatos mayoritarios,

en la medida en que se introdujo sin ningún diálogo social, solo por razones de oportunidad político-parlamentaria. Lo que genera también un factor de incertidumbre en las dinámicas de relaciones laborales.

De nada de esto se habla en el Informe. Como tampoco el Gobierno de España se ha “servido facilitar información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar el derecho a la negociación colectiva de: i) las personas económicamente dependientes (trabajadores por cuenta propia) que presenten características similares a las de los trabajadores por cuenta ajena, y ii) los trabajadores por cuenta propia.”, Se limita a recordar los acuerdos de interés profesional para los TRADE, una previsión que ya se ha dicho no cubre la exigencia de la Carta de negociación colectiva en este colectivo. Por lo tanto, el Informe del Gobierno permanece por completo ajeno a estas deficiencias.

#### **6.4. Sobre el carácter voluntario del arbitraje como medio de resolución de conflictos colectivos.**

*Párrafo 3. A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.*

En Conclusiones previas, el CEDS solicita información sobre los conflictos colectivos que pueden o deben someterse a arbitraje; la autoridad o autoridades responsables de llevar a cabo dicho arbitraje y si la remisión al arbitraje es voluntaria u obligatoria. La ausencia de cualquier referencia en el Informe del Gobierno a las cuestiones formuladas por el CEDS evidencia la falta de cambios legislativos en la materia.

En efecto, el artículo 82.3 ET continúa previendo el arbitraje obligatorio en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo (descuelgue), imponiendo de este modo una solución heterónoma que sustituye el resultado de la negociación colectiva

**Su compatibilidad con el artículo 6.3 CSEr resulta cuestionable, pues éste impone a los Estados la promoción de mecanismos de conciliación y arbitraje “voluntarios”.** En coherencia con ello, el CEDS afirmó en sus Conclusiones de 2006 sobre Moldavia que “cualquier forma de arbitraje obligatorio es contraria a esta disposición”. La objeción no es novedosa, en sus Conclusiones de 2023 el CEDS consideró contraria al artículo 6.4 CSEr la facultad atribuida al Gobierno por el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977 para imponer un arbitraje al objeto de finalizar una huelga. Frente a ello, constituye un avance significativo que el artículo 86.4 ET, tras la reforma de 2021, condicione el sometimiento al arbitraje al consentimiento expreso de las partes, en coherencia con la lógica de la autonomía colectiva. Con todo, el Informe del Gobierno nada aporta.

### 6.5. Acción Colectiva. Sobre la prohibición o restricción del derecho a la huelga en determinados sectores, y la obligación de mantener un servicio mínimo.

Conforme a posiciones previas, el CEDS considera que la situación no se ajusta al artículo 6, apartado 4, de la CSEr, dado que la prohibición absoluta del derecho de huelga para ciertos colectivos, como la policía, excede los límites establecidos en la Carta. Pero el nuevo Informe nada dice al respecto. Una vez más, se limita a una lista de situaciones según el puro tenor literal de la norma. Y aunque el CEDS pide que ofrezca información práctica, incluida la jurisprudencial, el Gobierno no hace ni una sola mención práctica, ni a sentencia alguna.

En su informe, el Gobierno se limita a enumerar los colectivos respecto de los cuales el derecho de huelga aparece restringido o prohibido, sin mayor referencia. El Gobierno de España elude por completo la pregunta del CEDS, que le pide información detallada del estado de situación, incluidas prácticas y jurisprudencia. Se limita a hacer la enumeración siguiente: **Sectores en los que está prohibido el derecho de huelga:**

- **Fuerzas Armadas**
- **Guardia Civil**
- **Jueces, magistrados y fiscales**
- **Miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado**

Afirma que esta prohibición se basa en el artículo 28.2 de la Constitución española, que reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, y el Tribunal Constitucional ha interpretado que estos grupos no se consideran trabajadores en sentido estricto, dadas sus funciones esenciales para el mantenimiento del orden constitucional. Pero con ello reduce mucho la realidad.

Por ejemplo, incluye a los **jueces y magistrados**. Sin embargo, en la realidad práctica, los jueces y magistrados ya han hecho varias “huelgas”, aunque el Consejo General del Poder Judicial niega que lo tengan. El resultado es una inseguridad jurídica total sobre esta situación tan importante. El CEDS debería precisar si este colectivo puede o no excluirse del derecho de huelga

Tampoco menciona el Gobierno de España que la prohibición del derecho de huelga impuesta a los miembros de la policía nacional y a la Guardia Civil suscita serias dudas de compatibilidad con el artículo 6.4 CSEr, pues en *EuroCOP c. Irlanda* (2013), el CEDS rechazó la prohibición total de su derecho de acción colectiva, exigiendo razones sólidas que la justifiquen. Precisamente esta cuestión constituye el objeto de la Reclamación n.º 225/2023, *Unión Federal de Policía c. España*, pendiente ante el CEDS.

Distinta valoración merece la situación de las FFAA pues en *EUROMIL c. Irlanda* (2017), el CEDS consideró legítima esta prohibición en atención a la naturaleza de las funciones militares. En el caso de jueces la admisión de restricciones no legitimaría su prohibición absoluta, cuando, como en España, no se establece expresamente, sino que se infiere de la prohibición de sindicación, en tensión con las exigencias de previsión legal del artículo G CSEr y con la doctrina de *EUROMIL v. Irlanda* (2017) que condiciona toda restricción del derecho de huelga a condiciones específicas. Con todo, como se ha recordado, el gran problema es que los jueces ya practican la huelga cuando lo creen oportuno, pero al margen de todo canal jurídico, vía de hecho. De ahí la necesidad de que el CEDS aclare esta cuestión respecto del art. 6.4 CSE.

La regulación de los servicios mínimos del artículo 10.2 del Real Decreto-ley 17/1977 tampoco está exenta de controversia. Si bien el CEDS ha admitido en *USB c. Italia* (2025) su legitimidad en sectores esenciales ha advertido que una definición excesivamente amplia puede atentar contra el derecho de huelga. Esta objeción resulta particularmente relevante para el ordenamiento español, cuya regulación presenta notables paralelismos con la analizada por el CEDS. Pues bien, pese a que hay una pregunta relativa a este tema, el Informe del Gobierno español rehúye por completo responder a este tema y se limita, otra vez, a recordar que pueden ser fijados por la autoridad gubernativa.

Orilla o silencia el Gobierno la enorme conflictividad en la práctica española sobre la fijación de servicios mínimos en sectores esenciales. Las impugnaciones sindicales son continuas porque hay un uso sistémico “abusivo” de esta prerrogativa por parte de las autoridades gubernativas.

Nada dice tampoco sobre la posibilidad de prohibir o restringir huelgas a través de medidas cautelares. Silencia que ya hubo algunos casos al respecto, como en el caso de la Liga profesional de fútbol, primando el derecho la justicia cautelar sobre el derecho de huelga. Cierto, fue hace años, no en los últimos meses, pero es evidente que la posibilidad existe y ya ha sido recorrida.

## **7. SOBRE EL CUMPLIMIENTO/ADECUACIÓN DEL ART. 20 (Derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y profesión, sin discriminación)**

En relación con este precepto, el Informe del Gobierno, siguiendo el sesgo estadístico que las preguntas del CEDS presentan, junto a una exposición lineal o literal de las normas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incorpora datos numéricos. De ellos se desprende, por supuesto, una mejora notable de las brechas de género por razón de empleo, centrándose en elementos cuantitativos, sobre todo, menos cualitativos. Una vez más, se pone énfasis en la existencia de instrumentos como los Planes de Igualdad respecto de los cuales no se hace análisis cualitativo ni balance de eficacia real alguno. Tampoco se incorpora

este instrumento al derecho a la negociación colectiva, pese a que se trata, en España, de contenidos a negociar obligatoriamente en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

La realidad de fondo es algo diferente a la presupuesta por el Informe del Gobierno. Para el análisis de las carencias relativas a este artículo, se realizará una evaluación exhaustiva del Informe del mercado de trabajo de las Mujeres Estatal de 2026, presentado con datos de 2025.

### **7.1. Artículo 20, apartado a), relativo al acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional**

En España existe un marco normativo robusto en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, especialmente a través del Estatuto de los Trabajadores (art. 17 y art. 55), el Real Decreto-ley 32/2021, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. **Sin embargo, persisten incumplimientos materiales en relación con el apartado a) del artículo 20 de la CSER, ya que la igualdad formal no se traduce plenamente en igualdad real de acceso y estabilidad en el empleo.**

En relación con el acceso al empleo, los datos del SEPE muestran que, pese a los avances registrados en los últimos años, continúa existiendo una clara desigualdad entre hombres y mujeres. En 2025, la tasa de empleo femenina se situó en el 48,19% mientras que la masculina alcanzó el 58,24% lo que supone una diferencia de diez puntos porcentuales. Asimismo, las mujeres únicamente representaron el 46,55% del total de personas ocupadas, frente al 53,45% de hombres. Asimismo, la participación femenina en el mercado de trabajo sigue siendo inferior, las mujeres solo aportan en 47,24% de la población activa del país, manteniéndose una brecha de género que, aunque se ha reducido, continúa siendo significativa.

En cuanto a los obstáculos indirectos para la inserción laboral femenina, la población inactiva representa el 57,10% del total y, entre las causas de inactividad, destacan las labores del hogar, donde existe un acusado desequilibrio de género. Por cada hombre dedicado a estas tareas existen aproximadamente seis mujeres, lo que refleja una distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas.

Esta circunstancia constituye un factor que limita el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo. Por otro lado, las féminas siguen estando infrarrepresentadas en sectores como la industria y, especialmente, en la construcción donde su presencia apenas alcanza el 28,68% y el 10,32% respectivamente.

**7.2. Artículo 20, apartado b), relativo a la orientación y formación de profesionales, reciclaje y readaptación profesional.**

**Se pone de manifiesto una fuerte segmentación en función del nivel formativo y de las oportunidades profesionales.** En 2025, el 33,44% de las mujeres contratadas poseía estudios primarios o carecía de acreditación académica, constituyendo el grupo más numeroso dentro de la contratación femenina. Asimismo, el mayor volumen de contratos femeninos continúa concentrándose en puestos de baja cualificación, reproduciéndose una situación que viene observándose en años anteriores. Esta circunstancia revela que las mujeres no acceden en igualdad de condiciones a los procesos de cualificación, reciclaje y adaptación profesional que permitirían una presencia más equilibrada en ocupaciones de mayor valor añadido.

A ello se le añade la persistencia de una fuerte segregación ocupacional. Las labores más demandadas y contratadas por mujeres continúan vinculadas a actividades tradicionalmente feminizadas, como la limpieza, los cuidados infantiles o las tareas de atención al público. **La concentración en este tipo de actividades pone de manifiesto la existencia de barreras estructurales que dificultan una distribución equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos profesionales.**

**7.3. Artículo 20, apartado c), relativo a condiciones de empleo y trabajo, incluida la remuneración (remisión en este ámbito el art. 4 Carta)**

**El incumplimiento resulta especialmente evidente en relación con las condiciones de empleo y trabajo.** El propio informe concluye expresamente que

“el colectivo continúa afectado por una mayor temporalidad y una tasa de parcialidad muy superior a la de los hombres, que imposibilita la igualdad laboral entre ambos sexos”.

En este sentido, el perfil de la mujer afiliada era el de una trabajadora con contrato temporal a tiempo parcial en el sector servicios. Además, las mujeres concentran el 59,50 % de las afiliaciones temporales y el 66,90 % de las afiliaciones a tiempo parcial, porcentajes que evidencian una situación de mayor precariedad laboral respecto de los hombres. Precisamente, este sindicato ya tuvo la oportunidad de alegar, respecto del art. 4 de la Carta, cómo la parcialidad no querida está muy presente en España y eso está en el origen de una parte muy importante de la brecha retributiva de género, incidiendo de forma notable en su persistencia.

La misma situación se reproduce en la contratación. El 62,92 % de los contratos suscritos por mujeres fueron temporales y únicamente el 37,08 % tuvieron carácter indefinido. El informe señala expresamente que la contratación femenina «siguió acentuando su temporalidad y su parcialidad, lo que continuó situando a las mujeres trabajadoras en un contexto más precario que a los hombres».

Además, las mujeres representan el 62,33 % de los contratos a jornada parcial celebrados en España, lo que demuestra una distribución desigual de las modalidades contractuales y una mayor exposición a situaciones de inestabilidad y menores ingresos.

En cuanto a retribución, los datos más recientes publicados en 2026 por el Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al ejercicio 2024, sitúan la brecha salarial de género en España en el 16,1 %. Los hombres percibieron un salario medio anual de 32.057 euros, mientras que las mujeres obtuvieron 26.905 euros, lo que representa una diferencia aproximada de 5.152 euros al año. Según la edad, aunque hay brechas en todos los grupos, en 2023 la brecha más elevada se presenta en el grupo de 55-59 años, y la más baja se encuentra en la franja de 25 a 29 años. En general, la brecha salarial se incrementa con la edad, adquiriendo valores más elevados en el tramo de entre los 45 a los 59 años; lo que evidencia una progresiva ampliación de las desigualdades retributivas a lo largo del ciclo laboral.

#### **7.4. Artículo 20, apartado d), relativo al desarrollo profesional, incluida la promoción**

El análisis del desarrollo profesional de las mujeres en España evidencia la persistencia de un fenómeno estructural conocido como “techo de cristal”, que limita su acceso a puestos de responsabilidad, dirección y promoción interna, incluso en un contexto de mejora general del empleo femenino. En primer lugar, los datos del SEPE muestran una fuerte segregación vertical y sectorial, aunque las mujeres representan casi la mitad del empleo total, su presencia se reduce significativamente en los niveles de mayor responsabilidad. En este sentido, según el informe *Women in Business 2025*, la presencia de mujeres en puestos directivos en España se sitúa en torno al 38,4%, habiendo incluso experimentado un ligero descenso en los últimos años. De forma complementaria, otros estudios recientes refuerzan esta conclusión.

El informe *Esade Gender Monitor 2025* indica que, aunque las mujeres representan más del 50 % de las nuevas incorporaciones en las empresas, solo el 22 % accede a puestos de alta dirección, lo que evidencia un fuerte fenómeno de bloqueo en la promoción vertical.

A este estancamiento se suman los desincentivos económicos y los sesgos en los procesos de selección interna. Las mujeres que logran ascender siguen desfavorecidas por una brecha salarial del 12,9 % en cargos directivos y del 11,6 % en mandos intermedios en comparación con los hombres. Además, existe una clara percepción de discriminación indirecta, ya que cuatro de cada diez mujeres afirman haber sido perjudicadas en procesos de promoción, mientras que seis de cada diez hombres reconocen haber sido favorecidos en estas decisiones.

Finalmente, la falta de conciliación efectiva y la carga de los cuidados actúan como barreras estructurales insalvables.

Las mujeres continúan asumiendo la inmensa mayoría de los contratos a tiempo parcial, lo que reduce su disponibilidad horaria y frena la acumulación de experiencia clave para postular a puestos de alta responsabilidad. En conclusión, la combinación del techo de cristal, la brecha salarial en la cima y los sesgos internos perpetúan una discriminación que impide a las mujeres desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.

## **8. CUESTIÓN TRANSVERSAL: EL RECHAZO JURISPRUDENCIAL EN ESPAÑA DEL VALOR JURÍDICO DE LA DOCTRINA DEL CEDS Y AFIRMACIÓN DEL CARÁCTER PROGRAMÁTICO DE LA CSER**

Es doctrina reiterada del Comité Europeo de Derechos Sociales que la Carta Social Europea, como sistema de normas y garantías jurídicas que es, no solo vincula a los Estados, a través de sus leyes y reglamentos, así como a los interlocutores sociales, en virtud de la negociación colectiva, sino también a los Tribunales, a través de los diversos procedimientos de interpretación y aplicación de las leyes establecidos en los Estados parte. Por eso, **UGT** entiende imprescindible incluir, en el caso de España, **una cuestión transversal** que afecta a la entera efectividad jurídica y práctica del sistema de la Carta: **el rechazo de la jurisprudencia social española a dar valor jurídico a las decisiones del CEDS, reduciendo el valor de la Carta a un conjunto de mandatos programáticos**, que solo vincularían al Gobierno y al Parlamento, sin que su pasividad a la hora de conformar el Derecho y la praxis españolas a los mandatos de la Carta pueda ser controlado en modo alguno por los Tribunales nacionales.

Conforme al modelo de garantismo jurídico que profesa el Comité Europeo de Derechos Sociales, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Carta Social Europea Revisada no puede ser evaluada únicamente desde la perspectiva de la existencia formal de fuentes formalmente reguladoras de normas sociales y laborales, incluso de la existencia de fuentes profesionales (negociación colectiva) y controles administrativos (ITSS). La efectividad real de los derechos sociales exige también que cuenten con garantías de tutela judicial efectiva, un derecho reconocido como fundamental en la Constitución Española (art. 24 CE) y reflejo, a su vez, del derecho a un proceso justo o equitativo (art. 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos), de modo que cuando dichos derechos sociolaborales de la Carta resulten vulnerados, las personas titulares, sean personas trabajadoras, sean beneficiarias de las prestaciones sociales, así como las organizaciones sindicales, dispongan de vías judiciales que no solo sean accesibles y ágiles para obtener tutela, reparación y cumplimiento sin dilaciones indebidas, sino que obtengan la aplicación de las normas realmente aplicables.

Hoy, a los fuertes retrasos en la protección de los derechos laborales de la Carta que presenta, como grave vicio de disconformidad, el sistema de tutela judicial español **hay que sumar el rechazo del TS español a dar valor jurídico directo a la Carta y a la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales.**

A **UGT** le parece extraordinariamente preocupante la situación creada en España por varias sentencias del Tribunal Supremo, que deja en el aire el valor jurídico y social que tuvo no solo ratificar la Carta Social Europea, sino aceptar el procedimiento de control de las reclamaciones colectivas. **UGT** entiende que constituye un grave déficit aplicativo de la Carta y la doctrina del CEDS que su máxima autoridad jurisprudencial ordinaria, la Sala IV del TS, rechace el valor jurídico directo de la Carta y el más mínimo valor de interpretación a lo que sostiene el CEDS, sea en Decisiones de Fondo sea, todavía menos, en Conclusiones. Por tanto, de mantenerse esta jurisprudencia, todo el sistema de control de cumplimiento de la Carta se tambalea en España, en realidad se vendría abajo como un castillo de naipes.

La situación nos parece muy preocupante, con carácter global, sistémico y afecta a los preceptos de este Grupo, pero en general a todos. Una pregunta emerge de inmediato ¿Para qué informar adecuadamente del cumplimiento o no de los mandatos de la Carta Social Europea cuando su valor reside solo en la decisión política que en cada momento adopte un Gobierno o un Parlamento en España, sin que sus Tribunales puedan controlar nada? ¿Por qué hacer un esfuerzo de informar con detalle de los datos, criterios, indicadores, prácticas reales si basta, para el TS español, con que haya un marco formal de ajuste mínimo a los mandatos literales de la CSER? Este duro interrogante está circulando en España por amplios sectores, **lo que nos preocupa extraordinariamente y, a juicio de este sindicato, exige un pronunciamiento expreso del CEDS que evidencia el profundo desajuste de esta situación con la CSER.**

No se trata tan solo de la negativa del TS a dar el más mínimo valor jurídico al art. 24 CSER y a la doctrina del CEDS que viene declarando la disconformidad, también el Consejo de ministros del Consejo de Europa. Esa doctrina ya se aplica a todos los preceptos, como el art. 4 de la CSER Para ilustrar de forma práctica esta posición tan inquietante del TS en España, citemos la STS, 4ª, 294/2026, 25 de marzo. Esta Sala ha sentado la doctrina siguiente [sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 736/2025, de 16 de julio (rcud 3993/2024)]:

**A) Las decisiones del CEDS no son directamente aplicables ya que carecen de eficacia ejecutiva.** No pueden vincular a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional.

**B) El informe del CEDS tiene como destinatario a los órganos políticos, no a los jueces.** No está previsto mecanismo jurídico alguno en España para que sus informes, Conclusiones, siempre meras recomendaciones sean obligatoriamente cumplidas por los estados afectados.

**C) Salvo excepciones, las normas de la Carta Social son mandatos programáticos dirigidos a los poderes públicos, Gobierno y Legislador, no a los Tribunales, máxime si se formulan con fórmulas generales o conceptos jurídicos indeterminados, como el art. 24 CSER o el art. 4.** Estas normas no ofrecen una claridad y certeza debidas para vincular a los tribunales, de modo que su aplicación conllevaría inseguridad jurídica.

Como puede comprobarse, el TS español no solo devalúa la norma y la doctrina del CEDS en materia de despidos ilegítimos, lo hace ya con un carácter general, que afecta a todos los preceptos, potencial y actualmente. **Por tanto, se trata de un auténtico “caballo de Troya” en el sistema de cumplimiento de la Carta Social Europea**, porque el valor de los informes, conclusiones, decisiones del CEDS no será más que el de una recomendación loable, a albur de cada decisión política. En efecto, en función del Gobierno de turno y de la mayoría parlamentaria de cada momento (hoy muy incierto en España -como prueba que no se aprobara la ley de reducción de jornada, acordada con los sindicatos-) valdrá o no lo que diga el CEDS.

Consecuentemente, esta situación nos parece muy peligrosa y contraria a la razón de ser misma de los sistemas de control, también el de informes, del cumplimiento. Por lo que se pide al CEDS expresamente que adopte una decisión de disconformidad de este planteamiento y requiera del Estado español que cambie con urgencia esta situación, a través de instrumentos legislativos, o de otro tipo institucionales, que corrijan este déficit sistémico de cumplimiento de la Carta y que afecta al Grupo de preceptos aquí afectado.

## 9. PETICIÓN FINAL PARA LAS CONCLUSIONES DEL CEDS

En atención a las razones, datos y reflexiones expuestas en las páginas precedentes, por lo expuesto, UGT aporta ante el CEDS estas alegaciones al Segundo Informe presentado por el Gobierno de España en el ciclo de control 2026, e interesa que dicho Comité, en el marco de sus funciones de supervisión de la aplicación de la Carta Social Europea Revisada, tenga por formuladas las presentes observaciones y constate:

- 1) La persistencia de situaciones de no conformidad con la CSER en los términos expuestos en las presentes alegaciones, por cuanto los incumplimientos ya identificados en conclusiones anteriores del CEDS siguen, en su práctica totalidad, no corregidos.
- 2) La notable insuficiencia de la información suministrada por el Gobierno de España para acreditar la plena efectividad de los derechos reconocidos en los artículos objeto de examen, por cuanto el Gobierno de España se ha limitado a expresar, en sus más estrictos términos literales, la existencia de marcos normativos concordantes con los mandatos de la Carta, Sin embargo, no aporta, por lo general, datos significativos sobre su aplicación práctica. Se insta, respetuosamente, al CEDS a que recuerde al Gobierno de España que los derechos de la Carta no son simbólicos o formales, sino efectivos, con una vigencia práctica, y necesitan garantías aplicativas.
- 3) Con todo, como se ha expuesto con detalle, aunque sucinta y concretamente, en las alegaciones previas, España sigue manteniendo déficits normativos, además de aplicativos (inspectores y de generalización de la negociación colectiva) que están en disconformidad con la Carta.

Por tanto, se pide respetuosamente del CEDS que no solo demande más información y más precisa al respecto, sino que establezca declaraciones de disconformidad, en los términos aquí indicados, para alentar un actuar más proactivo.

4) La necesidad de que el Estado español aporte información mucho más completa, desagregada y constatable sobre las materias objeto de estas alegaciones, incluyendo datos estadísticos, actuaciones inspectoras, medidas adoptadas, resultados obtenidos y mecanismos de seguimiento, no debe, pues, infravalorar lo imperioso de que el Estado español adopte las medidas normativas, administrativas, inspectoras, preventivas, presupuestarias y de promoción de la aplicación (judicial, administrativa y mediante la negociación colectiva) que resulten precisas para garantizar de forma efectiva los derechos laborales y sociales reconocidos en la Carta Social Europea Revisada.

5) UGT solicita igualmente que el Comité tenga en cuenta, como cuestión transversal de efectividad, los déficits de tutela judicial en España de los derechos de la Carta, no solo por las demoras estructurales existentes en la jurisdicción social española, sino también, y a juicio de UGT de forma muy importante, por la negativa de la jurisprudencia española a dar el más mínimo valor jurídico a lo que dice el CEDS, reduciendo a mera recomendación de autoridad moral sus informes y los derechos de la carga a programa o carta política para Gobiernos y Parlamentos.

En consecuencia, interesa que el CEDS declare, en los términos que procedan, según se ha razonado en las alegaciones precedentes de forma detallada, la no conformidad o, subsidiariamente, la insuficiencia de la información estatal en los aspectos señalados, y requiera al Gobierno de España la adopción de medidas adecuadas para garantizar la plena efectividad del cumplimiento de la Carta Social Europea Revisada.

Madrid 30 de Junio 2026